

# CALL FOR PAPERS

## L'IDEA DI DIRITTO DEL LAVORO, OGGI

### IN MEMORIA DEL PROFESSOR GIORGIO GHEZZI

Venezia, Ca' Dolfin, 25-26 settembre 2015

#### L'idea di diritto del lavoro, oggi

Sotto la formidabile spinta emotiva ed ideologica della grande crisi economica, il diritto del lavoro sta attraversando una fase di radicale cambiamento che interessa le componenti individuale e collettiva del suo storico modello. Dopo decenni in cui la dottrina si è inutilmente interrogata sulla presunta “crisi” del diritto del lavoro (che avrebbe dovuto diventare più universalistico e maggiormente capace di rispondere alle sfide imposte dal cambiamento di paradigma economico e tecnologico), la materia viene investita da profondi mutamenti sotto la pressione della globalizzazione dei mercati che richiede riforme strutturali del mercato del lavoro. Il diritto del lavoro, ha scritto di recente Adrian Goldin, è sempre più un sistema “*under fire*” sia nella prospettiva della sua legittimazione teorica (in quanto sempre meno compatibile con gli schemi economici dell’efficienza e della flessibilità), sia sotto il profilo della sua efficacia ed effettività, che si traduce in *normative weakening* ed *applicative weakening*. Apparentemente, la cifra di questi mutamenti è sempre la stessa, così come propagandata dalle istituzioni economiche internazionali, ispirate alle ricette neoliberiste: promuovere una maggiore flessibilità per rendere il mercato del lavoro più dinamico ed inclusivo, per superare i dualismi e distribuire più equamente i diritti tra *insider* ed *outsider*, realizzare il passaggio dalle tutele nel rapporto alle tutele nel mercato, ecc.

In realtà, rispetto a precedenti fasi nella storia del diritto del lavoro, il salto di qualità in atto pare evidente: la materia sta modificando il proprio “paradigma scientifico”, ossia la propria “matrice disciplinare”. Il rapporto di lavoro non è più concepito come un sistema di potere da riequilibrare,

nell'ambito del più generale assetto dei rapporti di produzione, bensì come una relazione di mercato, in cui sono le asimmetrie informative che devono essere corrette, rinviando a misure strutturali di *welfare* le questioni relative alla tutela sul mercato (tutela del reddito, politiche attive del lavoro, ecc.).

Dal punto di vista collettivo la marcata aziendalizzazione delle relazioni industriali, che caratterizza il “decentramento disorganizzato” di alcuni paesi europei, pare indicare i germi di una definitiva de-costruzione del diritto sindacale, rimpiazzato da un meccanismo di governo unilaterale dell'azienda. Quanto al diritto sovranazionale, è ormai evidente il rovesciamento di prospettiva che si è realizzato sotto l'egida dei vincoli europei: il diritto dell'Unione europea, da strumento di armonizzazione dei sistemi nazionali nella direzione di una convergenza verso un modello sociale di mercato, è diventato progressivamente vettore di de-costruzione dei sistemi nazionali di diritto del lavoro, la cui attuazione viene imposta ai governi in nome dei vincoli di bilancio e del recupero di attrattività sul piano degli investimenti internazionali. Se poi ci si sposta a livello globale, la crisi di una visione dello sviluppo centrata sulla “giustizia economica” e sulla “sostenibilità” (di cui il diritto del lavoro potrebbe rappresentare uno strumento essenziale) è ancor più palese, anche se non mancano tentativi di collegare i processi di liberalizzazione dei mercati alla promozione dei diritti sociali fondamentali (da ultimo il negoziato USA-UE sul Trattato di liberalizzazione del commercio e degli investimenti, TTIP).

Sullo sfondo di queste dinamiche (e delle relative scelte di politica del diritto) vi sono non solo sedimenti di cultura neoliberista coniugati alla mancanza di un'alternativa assiologica al capitalismo (tutte le “terze vie” sono fallite), ma veri e propri paradigmi del pensiero economico, con cui il diritto del lavoro si trova a dover fare i conti: l'individualismo metodologico (e normativo) propugnato dal pensiero economico standard, l'economia di potere che caratterizza il rapporto dialettico tra libertà e sicurezza tipico del neoliberalismo (Foucault), la dimensione prescrittiva dell'Analisi Economica del Diritto (AED)

A fronte di questi cambiamenti si tratta di capire se il mutamento in corso, per quanto profondo, continui ad assegnare al diritto del lavoro una reale funzione di bilanciamento/contemperamento degli interessi nel complesso rapporto evolutivo tra iniziativa economica e diritti sociali, ovvero se il tradizionale valore assiologico-garantistico del diritto del lavoro (e delle Carte costituzionali cui esso si ispira) – che uno studioso come Riccardo Del Punta ha identificato con la fase “metafisica” del Diritto del lavoro – sia definitivamente tramontato, nel quadro di un declinante rapporto oppositivo tra capitale e lavoro. In questa seconda prospettiva nuovi scenari regolativi prendono il posto delle vecchie certezze fondate sui “diritti”, a tutto vantaggio di prerogative per definizioni mobili, instabili e procedurali, declinate secondo inediti scenari di soddisfazione dei bisogni e

degli interessi individuali e collettivi (come nel modello delle *capabilities* e dei nuovi diritti sociali “procedurali”).

E’ quindi più che mai opportuno tornare ad interrogarsi sulla dimensione epistemologica del diritto del lavoro, e quindi sull’**Idea di diritto del lavoro, oggi**, identificando i nuclei essenziali della disciplina e la sua perdurante funzione regolativa. Come scriveva Giorgio Ghezzi quindici anni fa, a fronte della crisi “del garantismo di conio tradizionale” è necessario sollecitare “considerazioni e proposte di tipo nuovo”, e ciò, in particolare, Egli auspicava, da parte della “più giovane dottrina, tenendo l’occhio attento agli altri *grands tournants* sopravvenuti ad incidere profondamente la stessa disciplina del lavoro” (Giorgio Ghezzi, in *Lavoro e diritto*, 2000, p. 14).

Vengono a tal fine identificate tre macro-aree di indagine, che possono, sia pure in maniera non esaustiva, rappresentare altrettanti “campi teorici” su cui saggiare, al contempo, le difficoltà del diritto del lavoro e la sua possibile perdurante funzione di regolazione sociale. Le tre aree sono le seguenti:

- 1. La regolazione della concorrenza tra imprese e tra lavoratori;**
- 2. L’emancipazione dei prestatori di lavoro;**
- 3. L’organizzazione dell’impresa.**

### **Track n.1: La regolazione della concorrenza tra imprese e tra lavoratori**

Il diritto del lavoro ha svolto, sin dalle sue origini, un fondamentale ruolo di regolazione della concorrenza, al punto che una importante dottrina francese ha potuto scrivere che il diritto del lavoro fa parte del diritto della concorrenza e che la protezione del lavoratore è solo un effetto secondario di tale reale funzione (Gerard Lyon-Caen). La contrattazione collettiva, in particolare, ha svolto e tuttora svolge una funzione di questo tipo, garantendo che il mercato del lavoro sia sottratto alla logica puramente mercantile dello scambio (il principio “il lavoro non è una merce” nasce proprio da qui), che le imprese non si facciano concorrenza sul costo del lavoro e sugli standard sociali, e che gli stessi lavoratori non entrino in competizione tra loro per ottenere un rapporto di lavoro. Come ha scritto Giorgio Ghezzi, in una delle sue opere più note, oltre cinquant’anni fa, la funzione della contrattazione collettiva si è estesa “nella sfera vera e propria dei massimi problemi economici dello sviluppo industriale”, per divenire quindi “un fattore di orientamento della stessa economia di mercato” (*La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali*, Milano, 1963, p. 13). Lo stesso diritto della concorrenza, ai suoi albori in terra americana, sanciva questa importante funzione, sottraendo il funzionamento delle organizzazioni sindacali istituite a fine di tutela dall’applicazione delle norme antitrust (*Clayton Act*).

La globalizzazione ha messo in crisi questo storico ruolo regolativo del diritto del lavoro, creando le premesse per pratiche di *dumping* sociale distorsive della concorrenza, e riaprendo la competizione non solo fra imprese ma anche fra singoli lavoratori (M. Rigaux). Si pone quindi la questione del possibile superamento di questa funzione regolativa affidata al diritto del lavoro, a tutto vantaggio di una de-regolazione dei sistemi sociali, ovvero di un rilancio di questa funzione, nell'ambito di un ripensamento su larga scala delle dinamiche di mercato, troppo spesso lasciate al governo della mano invisibile. In altri termini, richiamando l'insegnamento di un altro Maestro, Luigi Mengoni, si tratta di capire se il diritto del lavoro abbia soltanto la funzione di organizzare forme esteriori del processo economico, nell'ambito dei quali i processi economici si svolgono in condizioni di sostanziale immunità dalla regola giuridica, oppure se il diritto del lavoro possa costituire uno strumento attivo del processo economico, in virtù del quale l'ordine economico riceve l'impronta della volontà umana. Questa "impronta" dovrebbe continuare a garantire al diritto del lavoro una funzione di regolazione della concorrenza, che tuttavia, dato l'attuale contesto socio-economico, non può più dirsi scontata. Si propone quindi una riflessione sulle seguenti questioni:

*Il diritto del lavoro può continuare a funzionare come meccanismo di regolazione della concorrenza, a livello nazionale e internazionale? E se sì, con quali strumenti? L'aziendalizzazione delle relazioni industriali, e la conseguente rivoluzione delle fonti di produzione del diritto del lavoro, sottrae il diritto del lavoro alla funzione di regolazione della concorrenza, creando le premesse per una regolazione a macchia di leopardo, e quindi al dumping sociale, infrastatale e transnazionale? E se sì, quali rimedi si possono individuare per evitare questa deriva? La circolazione delle imprese e dei capitali nel mercato globale offre spazi di azione al sindacato dei lavoratori nella dimensione sovranazionale? E se sì, quali sono gli spazi e gli strumenti per questa azione (accordi collettivi internazionali, transnazionali ecc.)? La regolazione della mobilità transnazionale dei lavoratori, specie alla luce dell'esperienza europea, partecipa ancora a questa funzione di regolazione della concorrenza? E se sì, quali dovrebbero essere i profili su cui intervenire con una nuova regolazione? Gli orientamenti della CGE in questa materia possono dirsi stabilizzati, e se sì, quali indicazioni ci offre l'esperienza giurisprudenziale delle Corti europee (CGE e CEDU)? Le clausole sociali negli indirizzi e precetti delle organizzazioni internazionali e sovranazionali svolgono un ruolo efficace? L'intervento pubblico statale è ancora concepibile, e se sì, con quali strumenti e finalità (per esempio nell'ambito della promozione di regolazioni in funzione sociale degli appalti pubblici)?*

**(Parole-chiave: Concorrenza tra imprese, concorrenza tra lavoratori, ruolo del sindacato e della contrattazione collettiva, mobilità transnazionale dei lavoratori, clausole sociali)**

## **Track n.2: L'emancipazione dei prestatori di lavoro**

Accanto alla funzione di regolazione della concorrenza, il diritto del lavoro ha svolto storicamente una funzione di razionalizzazione del potere aziendale in funzione di tutela della parte debole del rapporto e di emancipazione del lavoratore. Scriveva Giorgio Ghezzi, in uno dei suoi scritti giovanili, che il diritto del lavoro consente di escludere forme di esercizio del potere direttivo lesive della dignità della persona e della libertà morale del lavoratore, e comunque non coerenti con la subordinazione in un'accezione rigorosamente tecnico-funzionale (*Polizia privata nella imprese e tutela dei diritti costituzionali dei lavoratori*, 1956). La visione di un diritto del lavoro al servizio dei diritti costituzionali della persona umana troverà sviluppi importanti, in Italia, con lo Statuto dei diritti dei lavoratori, così come in molte analoghe legislazioni continentali, sino a divenire uno dei punti qualificanti della stessa Costituzione europea e dell'azione normativa dell'OIL. Tuttavia, anche questa funzione originaria del diritto del lavoro sta profondamente cambiando, sotto la spinta delle esigenze di flessibilità sempre più marcata espresse dal sistema delle imprese, incidenti su diversi aspetti della disciplina del rapporto di lavoro un tempo regolati dal diritto del lavoro (orari di lavoro, tempi di produzione, mutamenti di mansioni, trasferimento, ecc.), ed ora assoggettati all'imperativo della produttività. La stessa tutela contro il licenziamento si sta progressivamente riducendo, nell'ambito di una generalizzata messa in discussione della funzione protettiva e di emancipazione svolta dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva (quest'ultima, anzi, chiamata a derogare alle stesse norme di legge). Ci si pone quindi la questione relativa al possibile superamento della funzione di emancipazione del prestatore storicamente svolta dal diritto del lavoro, e alla sua riduzione ad una pura e semplice tecnica di regolazione di un rapporto sul mercato, fatti salvi alcuni principi fondamentali (ad esempio il divieto di discriminazione), con uno spostamento della funzione di tutela dal rapporto di lavoro al mercato. Si propone di riflettere sui seguenti argomenti:

*Quali sono i termini attuali, e quali saranno i possibili termini futuri, del rapporto tra cittadinanza, lavoro e decent work? E' ancora attuale, nella società contemporanea, il tema della "cittadinanza sociale"? e se sì, quali sono gli strumenti con cui questo principio può essere attuato? Come si definisce attualmente, e come sarà declinata in futuro, l'esigenza di tutela della dignità della persona e della professionalità del lavoratore? Come verrà garantita l'occupabilità del lavoratore in un mercato del lavoro sempre più volatile e precario? Nel rapporto di lavoro, come si sta riorganizzando la dimensione del potere e della subordinazione?*

**(Parole-chiave: Cittadinanza sociale e diritto del lavoro, Diritti fondamentali, Tutele del lavoratore nel rapporto e sul mercato, Flexicurity)**

### **Track n.3: L'organizzazione dell'impresa**

L'impresa e i suoi imperativi non solo di produttività e di profitto, ma anche – e sempre più – di valorizzazione del capitale borsistico ed azionario, si staglia nella società come principio prioritario e assorbente, al punto che una nuova “tirannia dei valori” sembra ormai guidare l'orientamento delle collettività, a tutte le latitudini. Il diritto del lavoro ha storicamente funzionato anche come fondamentale strumento di razionalizzazione capitalistica, al punto che da più parti è stata sottolineata la sua “ambivalenza”, quasi fosse un “diritto del capitale”, o del capitalismo. Al contempo, il diritto del lavoro ha saputo contrastare la pura logica egoistica ed utilitaristica dell'*homo economicus*, producendo importanti meccanismi di condizionamento della razionalità produttiva pur nell'ambito del carattere conflittuale delle relazioni industriali e degli opposti interessi. Giorgio Ghezzi ha scritto pagine importanti in questa materia, analizzando, ad esempio, “il senso di un potere di controllo o di condizionamento delle scelte dell'imprenditore che si esercita dall'esterno del processo formativo delle decisioni”, e sulla prospettiva della partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese, fornendo una diversa lettura (non “autoconclusa”) dell'art. 46 Cost., nella direzione di forme praticabili di “democrazia industriale” (ad es. in *Commentario alla Costituzione*, Zanichelli, 1980).

Questo scenario tradizionalmente garantista ha iniziato a mutare progressivamente verso la fine del secolo scorso, e le “radici materiali profonde” di questo cambiamento sono state identificate da Giorgio Ghezzi in una serie di vettori, che vanno dai “processi di ristrutturazione ripensati, come sovente è necessario, in fase di globalizzazione, in chiave societaria transnazionale o almeno di innovative concezioni del decentramento produttivo, e più spesso, dei paralleli apparati di servizio”, ai “più innovativi moduli di organizzazione post-fordista, da inserire in contesti di maggiori garanzie partecipative”, sino all’odierno lavoro (che) si svolge entro strutture organizzative reticolari ad ininterrotta fibrillazione” (Ghezzi, in *Lavoro e diritto*, 2000, pp. 14 e 16). Oggi, sia pure con molte contraddizioni, quel ciclo sembra essersi compiuto, e a fronte della finanziarizzazione del capitale su scala globale, dei processi di smaterializzazione dell'impresa, a fronte della mobilità estrema del capitale e della frammentazione planetaria delle catene della produzione e del valore, ci si deve chiedere quale ruolo il diritto del lavoro può ancora svolgere, “di fronte all'impraticabilità dei soli schemi fordisti” (così, ancora, Ghezzi, 2000, p. 17). Ovvero l'impresa (e il suo “interesse”) è ormai un attore incontrastato sulla scena, non condizionabile, ancora una volta non governabile e inserito nell'opacità necessaria del processo produttivo e delle sue logiche impenetrabili? Il tema della “costituzionalizzazione” dell'impresa, analizzato da autori come Gunther Teubner, può fornire al diritto del lavoro indicazioni sulla prospettiva da coltivare?

L'economia neo-istituzionale può offrire una sponda al diritto del lavoro nella costruzione di una teoria dell'impresa e della sua azione che non escluda il contributo "sociale" del diritto del lavoro?

Alla luce di queste problematiche, si propone di riflettere sui seguenti argomenti:

*Il diritto del lavoro è uno strumento di regolazione efficace a fronte della scomposizione dell'impresa, o rappresenta piuttosto un'arma spuntata a fronte delle strategie di deverticalizzazione e outsourcing delle imprese? Quali sono i punti critici da evidenziare nel rapporto tra delocalizzazioni produttive e tutela del lavoro? Il diritto del lavoro continua ad essere uno strumento di razionalizzazione del potere aziendale, e, se sì, qual è l'attuale rapporto tra evoluzione organizzativa e poteri unilaterali dell'imprenditore? E' possibile mediare le esigenze di competitività dell'impresa con la tutela dei diritti dei lavoratori? E se sì, con quali strumenti, e a quali livelli di azione (legge, contratto collettivo, soft law, ecc.)? E' ancora attuale la prospettiva della cogestione e della democrazia sindacale in Italia e nei paesi europei? E se sì, quali forme può assumere, e quali strumenti innovativi possono essere impiegati a tal fine?*

**(Parole-chiave: Teoria dell'impresa, Organizzazione produttiva e lavoro, Decentramento produttivo, Delocalizzazione, Cogestione e democrazia industriale)**

## **COMITATO PROMOTORE**

Andrea Lassandari; Luigi Mariucci, Federico Martelloni; Luigi Montuschi, Adalberto Perulli, Umberto Romagnoli.

## **COMITATO SCIENTIFICO**

Piergiovanni Alleva, Gian Guido Balandi, Franco Carinci, Maria Teresa Carinci, Riccardo Del Punta, Raffaele De Luca Tamajo, Enrico Gragnoli, Fausta Guarriello, Francesco Liso, Antoine Lyon-Caen, Sandro Mainardi, Arturo Maresca, Luca Nogler, Franco Scarpelli, Stefania Scarponi, Tiziano Treu, Patrizia Tullini, Fernando Valdes Dal Re, Bruno Veneziani, Marcello Pedrazzoli, Carlo Smuraglia, Lorenzo Zoppoli, Carlo Zoli

## **PARTECIPAZIONE**

Coloro che intendono partecipare devono inviare un abstract (massimo 1500 word) in italiano o in inglese, indicando la sessione tematica prescelta., entro e non oltre il prossimo 15 giugno 2015.

Il Comitato scientifico comunicherà l'esito delle selezioni entro il 7 luglio 2015.

Il Paper definitivo dovrà essere inviato entro il 1 settembre 2015.

## **CONTATTI**

Per informazioni sulla partecipazione e sulla presentazione dei paper scrivere a [convegno.ghezzi.venezia@gmail.com](mailto:convegno.ghezzi.venezia@gmail.com)